

**PENGARUH *ROLE AMBIGUITY* TERHADAP KINERJA  
AUDITOR DENGAN PENGALAMAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL PEMODERASI**

**RINGKASAN SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Menyelesaikan Program  
Sarjana S1 pada Program Studi Akuntansi**



**Disusun Oleh:**

**SEKAR NIRMA ARUM**

**1116 29264**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI**

**YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA**

**YOGYAKARTA**

**2020**

## SKRIPSI

### PENGARUH *ROLE AMBIGUITY* TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN PENGALAMAN KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI”

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**SEKAR NIRMA ARUM**

No Induk Mahasiswa: 1116 29264

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 23 Januari 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) di Bidang Akuntansi.

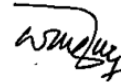
#### Susunan Tim Penguji:

Pembimbing



Atika Jauharis Hatta, Dr, M.Si, Ak.

Penguji



Wing Wahyu Winarno, Dr, MAFIS, Ak., CA.

Yogyakarta, 23 Januari 2020  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta  
Ketua



  
Haryono Subiyakto, Dr., M.Si.

## PENGARUH *ROLE AMBIGUITY* TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN PENGALAMAN KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI

SEKAR NIRMA ARUM

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI YKPN YOGYAKARTA

Jalan Seturan Yogyakarta 55281

e-mail: skrnirma.a@gmail.com

### **ABSTRACT**

*The purpose of this research is to determine the effect of role ambiguity on auditor performance with individual characteristics based on work experience as moderating variables. The respondents in this study are auditors domiciled in DKI Jakarta and Yogyakarta. Based on the random sampling method, the sample in this study was 32 auditors from KAP in Yogyakarta and a few companies in Jakarta. Hypothesis test is done by Simple linear regression analysis and Moderated Regression Analysis using the SPSS 25. The results of this study indicate that the role of ambiguity has a negative effect on auditor performance. Analysis of moderating variables using MRA was not proven that work experience was able to moderate the role of ambiguity on auditor performance.*

**Keywords:** Auditor Performance, Role Ambiguity, Work Experience.

### **PENDAHULUAN**

Pengertian *auditing* sendiri, berdasarkan pendapat Arens & Loebbecke (2012) ialah proses mengumpulkan dan mengevaluasi bukti oleh seorang kompeten tentang entitas ekonomi dengan tujuan menetapkan dan melaporkan ketepatan informasi berdasarkan tolok ukur yang telah ditentukan. Mulyadi (2002) menyebutkan bahwa *auditing* ialah suatu teknik memperoleh dan mengevaluasi

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

bukti dengan cara yang sistematis dan objektif mengenai kejadian ekonomi, tujuannya agar memperoleh keselarasan antara pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan. Proses *auditing* dilakukan oleh auditor, yakni seorang independen yang mempunyai kemampuan dan kompetensi untuk melakukan audit. Ketepatan auditor dalam melakukan fungsinya akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerjanya. Jika dalam proses pemeriksaan auditor telah melaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ada, dapat dipastikan hasil kinerjanya baik. Campbell (1990) menyebutkan beberapa aspek yang dapat berpengaruh terhadap kinerja seseorang, yaitu aspek *knowledge*, motivasi dan *skill*. Selain itu, terdapat pula aspek lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja, yaitu *role stress* atau stres peran. Beberapa jenis stres peran di tempat kerja yang paling umum terjadi adalah kelebihan beban kerja (*role overload*), ambiguitas peran (*role ambiguity*) dan konflik peran (*role conflict*). Selain faktor *role stress*, Sprinkle and Bonner (2002) menyebutkan beberapa hal yang memengaruhi hasil kerja auditor, yaitu berasal dari faktor individu dan lingkungan. Sedangkan Praditaningrum (2012) menyebutkan bahwa hasil kerja auditor dipengaruhi oleh aspek teknis dan nonteknis.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Teori Penetapan Tujuan**

Locke (1968) melaporkan bahwa terdapat relasi antara tujuan dengan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang. Locke juga membuktikan bahwa individu yang menetapkan tujuan khusus atau yang cenderung sulit dilakukan, akan menghasilkan kinerja lebih baik daripada individu yang menetapkan tujuan hanya secara umum atau mudah. Teori penetapan tujuan juga menyatakan bahwa sikap

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

seseorang didasarkan pada pola berpikir dan niatnya. Apabila seseorang telah menetapkan komitmen yang kuat untuk menggapai tujuan, maka tentunya akan berpengaruh pula pada perilakunya dalam bertindak dan lebih memperhatikan konsekuensi yang ada. Amalia (2017) menyatakan bahwa kinerja auditor tergantung pada seberapa sulit tujuan, seberapa rinci tujuan dan bagaimana komitmen auditor sendiri terhadap tujuan. Jika auditor mengetahui maksud dan tujuan yang diharapkan atas hasil kerjanya, maka auditor akan tetap berhati-hati dan tidak melanggar aturan walaupun mendapatkan banyak tekanan dari atasan atau pihak yang bersangkutan.

## **Pegembangan Hipotesis**

*Role ambiguity* terjadi ketika seorang pekerja merasakan ketidakjelasan tentang tugas yang diberikan kepadanya (Wiryahiti, Rasmini dan Wirakusuma, 2014). Ketika seseorang mendapatkan perintah tugas yang tidak jelas, maka Ia akan merasa kesulitan menyelesaikan pekerjaannya dan akan berpengaruh pada pencapaian hasil kerjanya. Sari dan Suryanawa (2016) membuktikan bahwa *role ambiguity* dapat memengaruhi hasil kinerja auditor. Sebagaimana Ramadhani (2013) melaporkan bahwa seseorang tidak mendapat informasi yang cukup sehubungan dengan tujuan pekerjaannya akan mengalami ambiguitas peran. Sementara hasil penelitian lain oleh Utomo (2011) membuktikan bahwa *role ambiguity* memengaruhi kinerja pemimpin secara negatif atau dengan kata lain, semakin rendahnya *role ambiguity* maka kinerja seseorang menjadi lebih baik. Hanif (2013) dalam penelitiannya menjelaskan informasi mengenai pekerjaan

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

yang tidak cukup dapat mengakibatkan ambiguitas peran. Bersumber pada penjelasan di atas, peneliti membuat hipotesis:

**H1: *role ambiguity* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.**

Pengalaman kerja diduga memiliki pengaruh pada kinerja, karena kaitannya dengan kematangan emosi dalam mengolah informasi dan mengambil keputusan (Yunita, Dewa dan Ni Made 2016). Ada kepercayaan masyarakat luas bahwa semakin bertambahnya usia menyebabkan kinerja menurun (Fitriantoro, 2009). Beberapa penelitian antara pengalaman kerja dan kinerja belum memperoleh hasil yang konsisten. Hasil penelitian Fitriantoro (2009) membuktikan bahwa usia dan pengalaman kerja dapat menyebabkan perbedaan prestasi kerja. Hal yang menjadi dasar pemikiran peneliti, bahwa pengalaman kerja seorang auditor mampu menjadi pemoderasi antara *role ambiguity* dengan kinerja auditor. Semakin bertambahnya usia dan pengalaman seorang auditor, maka semakin rendah kemungkinan terjadinya *role ambiguity*, sehingga dapat dikatakan bahwa pengalaman yang banyak, mampu memperlemah pengaruh *role ambiguity* terhadap kinerja auditor. Sebaliknya, semakin sedikit pengalaman seorang auditor, maka akan semakin besar kemungkinan terjadinya *role ambiguity*. Dapat diambil hipotesis kedua yaitu:

**H2: pengalaman kerja yang banyak dapat memperlemah hubungan *role ambiguity* terhadap kinerja auditor.**

## METODOLOGI PENELITIAN

### Populasi dan Sampel Penelitian



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Populasi ialah seluruh kelompok yang terdiri dari orang-orang, peristiwa atau kejadian yang akan diteliti. Indriantoro dan Supomo (2013) berpendapat bahwa populasi merupakan segolongan orang atau peristiwa yang karakteristik tertentu. Auditor yang berdomisili di Yogyakarta dan Jakarta menjadi populasi penelitian ini, sedangkan sampel diambil dari 3 KAP di Yogyakarta dan 15 Instansi di Jakarta. Pengertian sampel adalah jumlah tertentu dari populasi (Sekaran, 2011). Target pencapaian sampel minimal berjumlah 30 auditor.

## **Variabel Independen: *Role Ambiguity***

Ambiguitas peran merupakan kondisi ketika seorang individu tidak mendapatkan keterangan dan informasi yang jelas, serta ketidakjelasan tugas yang harus diselesaikan, Rizzo *et al.* (1970). French and Caplan (1973) mengaitkan ketidakjelasan peran dengan rendahnya kepuasan kerja. Safitri (2015) melakukan penelitian yang membuktikan bahwa *role ambiguity* dapat menyebabkan keterlambatan dalam bertindak, pekerjaan tidak menjadi tidak efisien, pekerjaan menjadi hilang arah akan tujuan, bahkan dapat menimbulkan stres dan akan berdampak menurunkan hasil kinerja.

## **Variabel Dependen: Kinerja Auditor**

Kinerja diartikan sebagai perilaku dan usaha seorang individu untuk mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Trisnaningsih (2007), kinerja diartikan sebagai keberhasilan membereskan pekerjaan oleh seseorang. Penelitian lain yang dilakukan Putri dan Suputra (2013) menunjukkan bahwa kinerja merupakan keberhasilan yang memuaskan dari suatu pekerjaan yang dilakukan dalam waktu yang efisien sesuai penetapan tujuan. Dalam penilaian hasil kinerja auditor, harus disesuaikan dengan kode etik dan standar yang telah ditentukan. Beberapa standar

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kinerja auditor meliputi kecakapan dalam memeriksa laporan keuangan, pengalaman dalam menekuni bidangnya, kesungguhan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, serta kuantitas dan kualitas dalam menyelesaikan tugasnya. Semua kode etik dan standar ini ditujukan agar auditor dapat menghasilkan kinerja yang baik.

## **Variabel Moderasi: Pengalaman Kerja**

Lamanya masa kerja secara sadar atau tidak, menuntun seseorang menjadi lebih mampu bertahan dalam suatu lembaga. Kondisi seperti ini bisa terjadi karena seseorang yang berhasil beradaptasi, akan merasakan kenyamanan. Selain itu, jaminan bagi seorang pekerja juga disesuaikan pada seberapa banyak pengalaman dan senioritas pekerja. Seiring waktu, seorang pekerja akan semakin memperoleh banyak pengalaman, keahlian dan kemampuan di bidang kerjanya. Dapat disimpulkan, pengalaman kerja merupakan kemampuan yang dikuasai seseorang dalam memengaruhi hasil pekerjaan yang diberikan kepadanya.

## **Model Analisis Data**

Peneliti menggunakan teknis analisis kuantitatif, yaitu pengelompokan data besar menjadi beberapa kategori. Analisis statistik deskriptif, uji kualitas data, uji normalitas, uji linearitas dan uji hipotesis merupakan metode analisis data. Penelitian ini dilakukan menggunakan program SPSS25.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Statistik Deskriptif**



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

**Tabel 4.1**  
**Data Distribusi Kuesioner**

No	Nama KAP Publik / Instansi	Jumlah yang disebar	Jumlah yang kembali
1	KAP Indarto Waluyo	6	5
2	KAP Drs. Hadiono dan Rekan	8	8
3	KAP Drs. Bismar, Muntalib & Yunus	3	3
4	15 Instansi di Jakarta	20	16
	<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>32</b>

Jumlah kuesioner yang disebar oleh peneliti sebanyak 37, sedangkan jumlah yang kembali dan dapat diolah sebanyak 32, dengan tingkat pengembalian 86,5%. Jumlah kuesioner yang kembali cukup baik, karena memenuhi kriteria minimum yang ditetapkan yaitu 30. Sedangkan sebanyak 5 kuesioner tidak kembali dengan persentase 13,5%, disebabkan 1 KAP memberikan respon di luar waktu yang diharapkan, yaitu saat peneliti sudah menyelesaikan proses pengolahan data. 2 KAP lainnya tidak menerima permohonan penelitian karena sedang mengalami masa sibuknya.

## **Karakteristik Responden**

### 1. Usia

Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini mayoritas berusia muda, yaitu 21-25 tahun yang pada umumnya masih pekerja pemula, sebanyak 17 auditor atau 53,2%. Dilanjutkan oleh responden yang sudah lumayan berpengalaman yaitu kisaran usia 26-30 tahun sebanyak 9 auditor dengan persentase 28,1%. Dilanjutkan oleh responden yang senior berusia 31-35 tahun sebanyak 5 orang

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dengan persentase 15,6% dan terakhir responden yang paling senior berusia 36-40 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 3,1%.

**Tabel 4.2**  
**Data Kuesioner**

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	21 - 25 tahun	17	53,2%
2	26 - 30 tahun	9	28,1%
3	31 - 35 tahun	5	15,6%
4	36 – 40 tahun	1	3,1%
	<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

## 2. Jenis Kelamin

Dari keseluruhan 32 responden, yang berjenis kelamin pria berjumlah 15 orang dengan persentase 46,9%. Sedangkan yang berjenis kelamin wanita berjumlah 17 orang dengan persentase 53,1%. Hampir meratanya jumlah responden pria dan wanita menunjukkan bahwa persepsi audit dilihat dari sisi *gender* adalah sama, tidak berbeda.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Pria	15	46,9%
2	Wanita	17	53,1%
	<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

## 3. Pendidikan Terakhir

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pendidikan terakhir yang ditempuh oleh responden didominasi tingkat strata 1 (S1), yaitu sebanyak 27 responden, dilanjutkan dengan pendidikan S2 sebanyak 5 responden. Tidak ada responden dengan tingkat pendidikan terakhir D3, yang artinya responden dalam penelitian ini berpendidikan cukup baik.

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	D3	0	0
2	S1	27	84,4%
3	S2	5	15,6%
4	S3	0	0
	<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

#### 4. Jabatan pada KAP

Responden dalam penelitian ini terdiri dari junior auditor sebanyak 11 orang dengan persentase 34,4%, dilanjutkan dengan senior auditor sebanyak 4 orang dengan persentase 12,5%, manajer auditor 1 orang dengan persentase 3,1% dan auditor internal sebanyak 16 orang dengan persentase 50%. Sedangkan tidak dijumpai responden yang memiliki jabatan sebagai manajer auditor.

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

No	Jabatan	Jumlah	Persentase
1	Junior auditor	11	34,4%
2	Senior auditor	4	12,5%
3	Manajer auditor	0	0

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

4	Supervisor	1	3,1%
5	Internal auditor	16	50%
	<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

## 5. Lamanya Bekerja

Masa kerja responden paling tinggi adalah antara 1 sampai 2 tahun, dengan persentase 65,6%, dilanjutkan dengan responden yang memiliki masa kerja 7 – 8 tahun sebanyak 5 responden (15,6%), dilanjutkan dengan masa kerja 3 – 4 tahun sebanyak 4 responden dengan persentase 12,6%, dan terakhir adalah responden yang memiliki masa kerja selama 5 – 6 tahun dan 9 – 10 tahun masing-masing 1 orang (3,1%).

**Tabel 4.6**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	1 – 2 tahun	21	65,6%
2	3 – 4 tahun	4	12,6%
3	5 – 6 tahun	1	3,1%
4	7 – 8 tahun	5	15,6%
5	9 – 10 tahun	1	3,1%
	<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari *role ambiguity*, kinerja auditor dan pengalaman kerja. uji statistik deskriptif terhadap ketiga variabel tersebut dijabarkan dalam tabel 4.7.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Role_Ambiguity	32	17	29	24,69	2,705
Pengalaman_Kerja	32	8	25	21,16	3,060
Kinerja_Auditor	32	20	34	26,72	3,700
Valid N (listwise)	32				

Berdasarkan hasil uji di dalam tabel 4.8, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden (N) yang valid dan dapat diolah sebanyak 32 responden. Jawaban minimum yang terdapat pada variabel *role ambiguity* (X1) adalah 17, sedangkan jawaban maksimum sebesar 29 dengan rata-rata 24,69 dan standar deviasi 2,705. Nilai maksimum 29 lebih mendekati nilai rata-rata, dapat dikatakan bahwa variabel *role ambiguity* memiliki pengaruh yang tinggi. Pada variabel pengalaman kerja (X2), nilai minimumnya adalah 8 sedangkan nilai maksimum adalah 25 dengan rata-rata 21,16 dan standar deviasi 3,060. Selanjutnya adalah variabel kinerja auditor (Y) memiliki nilai minimum 20, sedangkan nilai maksimumnya adalah 34 dengan rata-rata 26,72 dan standar deviasi 3,700.

## 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Apabila r hitung suatu variabel  $>$  dari pada r tabelnya, maka dapat dikatakan pertanyaan tersebut valid. Dalam penelitian ini, jumlah sampel (N) adalah 32 responden, dengan signifikansi 0,05%, dapat diketahui r tabelnya adalah 0,349.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Variabel	R hitung	R tabel	Keputusan
RA1	0,711	0,349	Valid
RA2	0,710	0,349	Valid
RA3	0,796	0,349	Valid
RA4	0,780	0,349	Valid
RA5	0,692	0,349	Valid
RA6	0,847	0,349	Valid
PK1	0,808	0,349	Valid
PK2	0,910	0,349	Valid
PK3	0,823	0,349	Valid
PK4	0,890	0,349	Valid
PK5	0,853	0,349	Valid
KA1	0,770	0,349	Valid
KA2	0,737	0,349	Valid
KA3	0,703	0,349	Valid
KA4	0,753	0,349	Valid
KA5	0,738	0,349	Valid
KA6	0,774	0,349	Valid
KA7	0,408	0,349	Valid

## Uji Reliabilitas

Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai  $R^2$  mendekati angka 1. Variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* nya  $> 0,70$  (Ghozali, 2013).

**Tabel 4.12**

### Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Role Ambiguity*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,836	6



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Berdasarkan hasil uji dengan SPSS, diketahui bahwa variabel *role ambiguity* dapat dikatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,836 > 0,70.

**Tabel 4.13**  
**Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,906	,910	5

Berdasarkan hasil uji dengan SPSS, dapat diketahui bahwa variabel pengalaman kerja reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,70 yaitu sebesar 0,910.

**Tabel 4.14**  
**Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Auditor**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,827	,825	7

Berdasarkan hasil uji dengan SPSS, dapat diketahui bahwa variabel kinerja auditor reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,70, yaitu sebesar 0,825. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yaitu *role ambiguity*, pengalaman kerja dan kinerja auditor dapat digunakan sebagai alat ukur variabel.

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas *kolmogorov-smirnov* bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Jika nilai residual berdistribusi normal, maka dapat dikatakan bahwa model regresinya baik. Jika nilai signfikansi > 0,05, maka nilai residual berdistribusi normal.

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov***

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,92216743
Most Extreme Differences	Absolute	,091
	Positive	,091
	Negative	-,056
Test Statistic		,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil uji statistik, dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal dengan melihat nilai signifikansi sebesar  $0,200 > 0,05$ .

**4. Uji Interaksi**

Uji hipotesis  $H_1$  dalam penelitian ini, menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan cara melakukan regresi variabel independen (*role ambiguity*) terhadap variabel dependen (kinerja auditor). Sedangkan  $H_2$  menggunakan uji interaksi atau *Moderated Regression Analysis (MRA)*.

H <sub>1</sub>	Terdapat pengaruh <i>role ambiguity</i> (X1) terhadap kinerja auditor (Y)
H <sub>2</sub>	Terdapat pengaruh <i>role ambiguity</i> (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja auditor (Y)

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Uji Regresi Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dilakukan pada  $H_1$  yaitu pengaruh *role ambiguity* terhadap kinerja auditor. Berikut adalah hasil *output* SPSS analisis regresi linear sederhana:

**Tabel 4.17**  
**Output Variabel Entered/Removed**

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Role Ambiguity <sup>b</sup>		Enter
a. Dependent Variable: Kinerja Auditor			
b. All requested variables entered.			

Tabel 4.17 menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan serta metode yang digunakan dalam olah data. Dalam penelitian ini, variabel yang dimasukkan adalah *role ambiguity* sebagai variabel independen dan kinerja auditor sebagai variabel dependen serta metode yang digunakan adalah metode enter.

**Tabel 4.18**  
**Output Model Summary**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,613 <sup>a</sup>	,376	,356	2,97047
a. Predictors: (Constant), Role Ambiguity				

Tabel di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,613 dan koefisien determinasi (*adjusted R square*) sebesar 0,356 yang artinya model ini hanya bisa menggambarkan pengaruh variabel independen (*role ambiguity*) terhadap variabel dependen sebesar 35,6%.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tabel 4.19  
Tabel Koefisien

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36,773	2,421		15,192	,000
	Role Ambiguity	-,894	,210	-,613	-4,255	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai konstanta (a) sebesar 36,773 sedangkan nilai b (koefisien regresi) sebesar -0,894 sehingga persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 36,773 - 0,894X$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen (*role ambiguity*) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja auditor).

## Hasil Uji Regresi Moderasi dengan *Moderated Regression Analysis*

Tabel 4.20

### *Output Model Summary Uji Regresi Moderasi*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,619 <sup>a</sup>	,384	,318	3,05688

a. Predictors: (Constant), Role Ambiguity\*Pengalaman Kerja, Pengalaman Kerja, Role Ambiguity

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,318 yang menunjukkan bahwa terdapat 31,8% variasi kinerja auditor yang dapat dijelaskan oleh variabel *role ambiguity*, pengalaman kerja dan moderasi (perkalian antara *role ambiguity* dengan usia), sedangkan sisanya sebesar dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji F (Uji Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	162,822	3	54,274	5,808	,003 <sup>b</sup>
	Residual	261,646	28	9,345		
	Total	424,469	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

b. Predictors: (Constant), Role Ambiguity\*Pengalaman Kerja, Pengalaman Kerja, Role Ambiguity

Uji F atau uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah model bisa menggambarkan hubungan antar variabel (model regresi yang digunakan signifikan). Dasar pengambilan keputusan adalah apabila nilai sig < 0,05 maka model regresi dikatakan sudah signifikan dan dapat digunakan. Sebaliknya, jika sig > 0,5 maka model tidak dapat digunakan untuk menggambarkan hubungan variabel. Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang terdiri dari variabel *role ambiguity*, usia dan variabel moderasi (perkalian antara *role ambiguity* dengan pengalaman kerja) sudah signifikan, karena nilai sig 0,003 < 0,05.

**Tabel 4.22**  
**Uji t (Uji Parsial)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,000	39,789		,377	,709
	Role Ambiguity	,864	3,325	,593	,260	,797
	Pengalaman Kerja	,989	1,805	,818	,548	,588
	Role Ambiguity*Pengalaman Kerja	-,080	,151	-1,380	-	,601
					,529	

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Pada tabel *coefficient*, dapat diketahui bahwa koefisien b3 sebesar 0,601 > 0,05 yang artinya tidak signifikan, atau dengan kata lain variabel pengalaman kerja bukan merupakan variabel moderating.

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh *Role Ambiguity* terhadap Kinerja Auditor**

Hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) dalam penelitian ini adalah *role ambiguity* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai sig adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>a</sub> diterima, berarti *role ambiguity* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Semakin rendahnya *role ambiguity*, maka kinerja auditor akan semakin tinggi atau semakin baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Agustina (2009) yang berhasil membuktikan ambiguitas peran berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja auditor. Hal ini disebabkan karena auditor junior yang masih sangat baru, cenderung belum memiliki pengalaman di bidang audit sehingga dalam pelaksanaan tugasnya lebih besar kemungkinannya mengalami ambiguitas peran. Penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian Amalia (2017) dan



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Setiawan (2018) yang menyimpulkan bahwa *role stress* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

## 2. Pengalaman Kerja dalam Memoderasi *Role Ambiguity* terhadap Kinerja Auditor

Hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) dalam penelitian ini adalah variabel pengalaman kerja memoderasi pengaruh *role ambiguity* terhadap kinerja auditor. Pada tabel *coefficient*, dapat diketahui bahwa koefisien b<sub>3</sub> (perkalian antara *role ambiguity* dan pengalaman kerja) sebesar  $0,601 > 0,05$  yang artinya tidak signifikan, Ha ditolak, atau dengan kata lain variabel pengalaman kerja bukan merupakan variabel moderating. Bertambahnya usia dan pengalaman kerja tidak menjamin dapat mengurangi ketidakjelasan peran dan memperbaiki kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian McEvoy & Casio (1989) yang membuktikan bahwa usia dan kinerja berhubungan negatif. Landy et al., (1993) juga menyebutkan bahwa usia dan kinerja memiliki hubungan negatif. Penelitian oleh Setiawan (2018) juga belum mampu membuktikan variabel kecerdasan spiritual sebagai pemoderasi antara *role stress* dengan kinerja auditor. Ada kepercayaan masyarakat luas bahwa semakin bertambahnya usia akan menyebabkan kinerja menurun. Semakin bertambahnya usia seorang auditor tidak menjamin akan meningkatkan kinerja auditor menjadi lebih baik. Produktivitas, keahlian, kecerdasan dan tenaga seseorang akan menyusut dari waktu ke waktu seiring bertambahnya usia (Fitriantoro, 2009).

## Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (*role ambiguity*) terhadap variabel dependen (kinerja auditor) dengan

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

pengalaman kerja sebagai variabel pemoderasi. Responden dalam penelitian ini berjumlah 32 auditor yang diambil dari auditor secara umum yaitu auditor internal, eksternal, auditor pemerintah dan auditor pajak yang berada pada KAP di Yogyakarta dan Instansi-Instansi di Jakarta. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. *Role Ambiguity* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setiawan (2018).
2. Pengalaman Kerja seorang auditor tidak mampu memoderasi pengaruh *role ambiguity* terhadap kinerja auditor. Hal ini dapat diketahui melalui hasil uji interaksi MRA. Hasil penelitian ini, mendukung penelitian yang dilakukan oleh Landy et.al, (1993) yang melaporkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

## **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, diantaranya adalah:

1. Jumlah data yang diperoleh masih sangat kurang. Hal ini dikarenakan proses penyebaran kuesioner bertepatan dengan akhir tahun saat auditor sedang mengalam masa sibuknya.
2. Masa penyebaran data hanya berlangsung selama 2 minggu, hal ini disebabkan oleh keterbatasan waktu yang dimiliki oleh peneliti sendiri.
3. Ruang lingkup penelitian hanya terbatas dua wilayah yakni Jakarta dan Yogyakarta. Selain itu responden yang berpartisipasi adalah auditor secara umum, tidak terfokus salah satu jenis auditor saja.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Saran

Peneliti menyadari bahwa pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki peneliti masih sangat terbatas. Pada masa mendatang diharapkan penelitian ini dapat dikembangkan kembali dan lebih berkualitas. Berikut beberapa saran yang diharapkan dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik:

1. Peneliti selanjutnya disarankan melakukan proses pengumpulan data bukan di masa sibuk auditor, yaitu rentang waktu bulan Maret sampai September.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan mengumpulkan data responden yang lebih banyak lagi dan memperluas daerah penelitian, tidak hanya di Yogyakarta dan Jakarta saja.

Responden bisa diperluas lagi mencakup auditor secara keseluruhan, dengan cara mengumpulkan sampel yang lebih banyak dan rata.

## DAFTAR PUSTAKA

Agustina, Lidya. 2009. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor. Penelitian Kantor Akuntan Publik yang Bermitra Dengan Kantor Akuntan Publik Big Four di Wilayah DKI Jakarta. Univ. Kristen Maranatha. Vol.1 No.1 Mei : 40-69

Agustini, Ni Ketut Riski dan Ni, Ketut Lely Aryani Merkusiwati.2016. “Pengaruh Tekanan Ketaatan, Senioritas Auditor Dan Tekanan Anggaran Waktu Terhadap Audit Judgment”. ISSN: 2302-8556 E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.15.1 April (2016): 433-462.

Algifari. 2010. Statistika deskriptif Plus untuk ekonomi dan bisnis. Yogyakarta: unit penerbit dan percetakan sekolah tinggi ilmu manajemen YKPN.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Amalia, Rizki Fitri. 2015. Pengaruh Opini Audit, Pergantian Manajemen, Audit Fee Terhadap Auditor Switching Secara Voluntary dengan Reputasi Auditor sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus: Perusahaan Manufaktur pada Sub Sektor Industri Dasar dan Kimia yang Terdaftar di BEI Tahun 2008-2014). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (JENIUS)*. 5 (3).

Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Arens, Alvin A. and James K. Loebbecke. 2002. *Auditing: An Integrated Approach*. Penerjemah Amir Abadi Yusuf. Jakarta: Salemba Empat.

Arikunto, S. 2002. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Azhar, Al. 2013. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, Locus of Control, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekonomi*, Volume 2, Nomor 4.

Azwar, S. 1986. *Reliabilitas dan Validitas: Interpretasi dan Komputasi*. Yogyakarta: Liberty.